

Les métamorphoses de la politique d'emploi au Maroc : Vers une logique inclusive

The Metamorphoses of Employment Policy in Morocco : Towards an Inclusive Logic

Auteur 1 : KHALID Fatima

KHALID Fatima, ORCID 0009-0009-1727-9136, Doctorante en droit public

Université Hassan 2 Casablanca
Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociale de Mohammedia, Maroc.

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

BARI

Pour citer cet article : KHALID .F (2023). « Les métamorphoses de la politique d'emploi au Maroc :Vers une logique inclusive », African Scientific Journal « Volume 03, Numéro 18 » pp: 613 –639.

Date de soumission : Mai 2023

Date de publication : Juin 2023



DOI : 10.5281/zenodo.8158734
Copyright © 2023 – ASJ



Résumé

La question d'emploi occupe une place importante au débat public et politique au Maroc. Cette importance se renforce quand le sujet s'associe avec les jeunes et les diplômés, qui sont vus comme le fer de lance du développement d'un pays.

Le chômage des jeunes et des diplômés peut avoir des conséquences négatives tant sur le plan social qu'économique, d'où la nécessité pour l'État de mettre en place des mesures visant à promouvoir une croissance économique axée sur l'emploi.

Ce sujet requiert l'utilisation d'un ensemble de méthodes et de techniques complémentaires pour une analyse approfondie. Il est essentiel de réaliser une analyse documentaire et d'exploiter des données numériques afin de mieux appréhender le sujet. Ensuite, il est primordial d'adopter une réflexion critique pour identifier les limites des différentes politiques d'emploi mises en œuvre par les pouvoirs publics. Enfin, la recherche-action s'impose comme une méthode indispensable pour générer des connaissances pratiques sur la problématique étudiée et proposer des pistes de réflexion et d'amélioration concernant la question de l'emploi au Maroc, afin d'éclairer les décideurs publics dans leur processus de prise de décision.

L'analyse de la politique d'emploi au Maroc nous a permis de conclure que le succès des politiques publiques en matière d'emploi et de croissance inclusive doit reposer sur une volonté politique forte. Il est essentiel de coordonner les actions, d'intégrer les acteurs pertinents et de réformer la gouvernance de l'emploi. La convergence des efforts, l'implication des gouvernements, des entreprises, des syndicats, des organisations de la société civile et des institutions éducatives, ainsi que la réforme de la gouvernance en adoptant des politiques favorables, des procédures simplifiées, la transparence dans les recrutements et la lutte contre la corruption, renforcent la pertinence des politiques d'emploi. En outre, il est crucial d'adopter des mesures spécifiques telles que des programmes de formation adaptés, des incitations à l'entrepreneuriat et des politiques en faveur de l'emploi des jeunes pour favoriser leur inclusion sur le marché du travail.

Mots-clés : la politique d'emploi, convergence des politiques publiques, la croissance inclusive, jeunes diplômés, nouveau modèle de développement.

Abstract

The issue of employment holds a significant place in public and political debates in Morocco. This importance is further emphasized when it is associated with young people and graduates, who are seen as the driving force behind a country's development.

The unemployment of young people and graduates can have negative consequences both socially and economically, hence the need for the state to implement measures aimed at promoting employment-driven economic growth.

This subject requires the use of a set of complementary methods and techniques for a thorough analysis. It is essential to conduct a literature review and leverage digital data to better understand the subject. Then, it is crucial to adopt a critical reflection to identify the limitations of various employment policies implemented by the public authorities. Lastly, action research emerges as an indispensable method to generate practical knowledge on the studied issue and propose avenues for reflection and improvement regarding the employment question in Morocco, in order to enlighten public decision-makers in their decision-making process.

The analysis of employment policy in Morocco has led us to conclude that the success of public policies in employment and inclusive growth must rely on strong political will. It is essential to coordinate actions, integrate relevant stakeholders, and reform employment governance. The convergence of efforts, involving governments, businesses, trade unions, civil society organizations, and educational institutions, along with governance reforms encompassing favorable policies, streamlined procedures, transparency in recruitment, and anti-corruption measures, enhances the relevance of employment policies. Additionally, adopting specific measures such as tailored training programs, entrepreneurship incentives, and policies supporting youth employment is crucial to foster their inclusion in the labor market.

Keywords : Employment policy, convergence of public policies, inclusive growth, young graduates, new development model.

Introduction

Depuis le début des années 2000, le Maroc a mis en place diverses mesures politiques afin de soutenir l'économie du pays et stimuler le marché du travail. L'objectif de ces politiques est de favoriser la création d'emplois et de réduire le chômage, considéré comme un élément fondamental de la stabilité sociale au Maroc. En effet, les politiques publiques adoptées, notamment dans les secteurs productifs tels que l'industrie, l'agriculture et les services, ont toujours été conçues en tenant compte de la corrélation entre la stabilité sociale et le chômage. Néanmoins, malgré les efforts déployés par l'État et les ressources investies pour mettre en œuvre ces politiques, le chômage persiste à des niveaux élevés, et la croissance économique n'est pas en mesure d'absorber efficacement le flux constant de nouveaux demandeurs d'emploi, notamment des jeunes diplômés. Face à cette réalité, l'État a été contraint de changer de paradigme économique et d'adopter la croissance inclusive comme modèle économique à suivre. La croissance inclusive se concentre sur la création d'emplois et permet de mettre en valeur tous les profils et compétences, contribuant ainsi au développement du pays. Ce modèle économique vise à associer les acteurs publics et privés de manière optimale, en utilisant leurs compétences au profit développement du pays.

Définition

Il n'existe pas de définition unique de la croissance inclusive. Les différentes définitions avancées par les auteurs et les organisations internationales partagent néanmoins des notions communes telles que l'emploi productif, la lutte contre les inégalités sociales et l'amélioration de la qualité de vie en termes de santé et d'éducation. Parmi ces définitions, nous pouvons retenir celle proposée par la Banque Africaine de Développement (BAD) qui définit la croissance inclusive comme étant « une croissance économique dont le résultat est plus de possibilités de développement socio-économique durables pour le plus grand nombre de personnes de régions et de pays, protégeant en même temps les groupes vulnérables, tout ceci dans un environnement d'équité, de justice égale, et de pluralité politique ». La croissance inclusive, selon la BAD, se réfère à une croissance économique qui repose sur la création d'emplois productifs et qui vise à protéger les groupes défavorisés et marginalisés des crises économiques.

La croissance inclusive revêt une importance cruciale, non seulement en termes de création d'emplois, mais aussi en ce qui concerne sa capacité à réduire les inégalités sociales, notamment

dans les pays présentant des niveaux élevés de l'indice de Gini¹. En favorisant une croissance économique qui profite à tous les segments de la population, la croissance inclusive vise à atténuer les disparités économiques et à promouvoir une répartition plus équitable des ressources et des opportunités. Cela contribue à créer une société plus équilibrée et à renforcer la cohésion sociale.

Au Maroc, le modèle économique axé sur la croissance inclusive s'est matérialisé principalement par le biais de réformes engagées dans différents secteurs :

- Dans le secteur industriel, le pays a lancé le Plan Émergence en 2005 et le Plan d'Accélération Industrielle en 2014. Ces initiatives visaient à renforcer la compétitivité de l'industrie marocaine, accroître sa productivité et stimuler la création d'emplois.
- Dans le secteur de l'agriculture, le Maroc a mis en place le programme "Maroc vert" qui vise à moderniser et développer le secteur agricole en mettant l'accent l'agrégation, l'exportation et l'agriculture solidaire. Cette approche a contribué à la création d'emplois dans les zones rurales et à l'amélioration des conditions de vie des agriculteurs.
- Dans le secteur des services, des stratégies telles que la Vision 2010 et la Vision 2020 ont été mises en œuvre pour promouvoir le développement du tourisme, l'offshoring et d'autres services. Ces plans visent à attirer des investissements et dynamiser le secteur des services pour créer des opportunités d'emploi.

L'objectif de ces stratégies et politiques publiques est de favoriser une croissance économique qui profite à l'ensemble de la population marocaine en encourageant la création d'emplois, en réduisant les inégalités et en améliorant les conditions de vie des travailleurs.

À vrai dire, ces politiques publiques ont eu pour objectif principal la création d'emplois. D'une part, elles visaient à renforcer la compétitivité des entreprises marocaines afin d'accroître leur productivité et de générer ainsi de nouveaux emplois. D'autre part, ces objectifs ont été soutenus par d'autres mesures telles que la conclusion d'accords de libre-échange ayant permis d'attirer des multinationales qui se sont installées sur le territoire marocain, notamment dans les zones franches. Cela a entraîné la création de dizaines de milliers d'emplois dans ces zones, en particulier à Tanger et à Kénitra.

¹ Le coefficient de Gini est une mesure étendue de l'inégalité reposant sur la comparaison des proportions cumulatives de la population et des proportions cumulatives de revenus qu'elles reçoivent. Il varie entre 0, dans le cas d'une égalité parfaite, et 100, dans le cas d'une inégalité parfaite.

Les progrès économiques et sociaux importants réalisés par le Maroc ces dernières années témoignent, en partie, du succès du modèle économique axé sur la croissance inclusive dans l'absorption du chômage et la réduction des inégalités sociales. Des mesures publiques ont été mises en place en parallèle pour améliorer le niveau de vie des travailleurs, notamment par une augmentation du salaire minimum et l'introduction d'une couverture médicale (AMO) à leur bénéfice.

Malgré les politiques publiques mises en place, les revendications à l'État de recruter les chômeurs persistent, notamment pendant les périodes de crise qui entraînent une augmentation du chômage. Cependant, le recrutement dans la fonction publique ne constitue plus une solution pour lutter contre le chômage des jeunes et des diplômés au Maroc, surtout compte tenu de la volonté de l'État de maîtriser cette situation, comme le souligne le rapport d'accompagnement du projet de loi de finances pour l'année 2022. « La rationalisation des dépenses des fonctionnaires a été érigée en priorité, dans l'objectif de réaliser l'équilibre entre le renforcement des ressources humaines et la qualité des services publics ». Ce rapport confirme la tendance de l'État de mettre en avant la priorité donnée à la rationalisation des dépenses des fonctionnaires dans le but d'équilibrer le renforcement des ressources humaines et la qualité des services publics.

En réalité, compte tenu des nombreux rôles attribués à l'État, il n'est pas du ressort de ce dernier de stimuler le marché de l'emploi par le biais du recrutement dans la fonction publique. En effet, cela ne relève pas de ses missions régaliennes, notamment en raison de la part importante que représente la masse salariale dans le budget global de l'État.

Rien que pour les salaires au Maroc, ils ont connu une augmentation significative au fil des années. En 2021, les salaires ont atteint plus de 121 milliards de dirhams, ce qui représente 31,8 % du budget total de l'État pour cette année. En incluant la contribution de l'État en tant qu'employeur aux régimes de retraites et de prévoyance sociale, les dépenses liées aux fonctionnaires ont atteint 139,8 milliards de dirhams en 2021. De plus, il est important de noter que cette masse salariale a tendance à augmenter, avec une hausse annuelle des charges des fonctionnaires avoisinant les 4 % sur la période 2019-2021. Cette évolution témoigne de l'impact financier important que représentent les dépenses liées aux fonctionnaires pour le budget de l'État.

Il est important de souligner que l'existence d'une masse salariale importante limite les marges de manœuvre des autorités publiques en ce qui concerne le financement des actions sociales et

la mise en œuvre des politiques publiques dans les secteurs productifs qui pourraient générer des emplois.

En effet, lorsque les dépenses liées aux salaires occupent une part importante du budget de l'État, cela réduit les ressources disponibles pour investir dans d'autres domaines prioritaires tels que la création d'emplois, le développement des infrastructures, l'éducation ou la santé.

Cela peut entraîner des contraintes budgétaires qui limitent la capacité de l'État à mettre en place des politiques actives visant à favoriser l'emploi et à soutenir les secteurs productifs. Il devient donc essentiel de trouver un équilibre entre la gestion des dépenses salariales et la disponibilité des ressources budgétaires pour financer d'autres initiatives qui contribuent à la création d'emplois et à la croissance économique.

Problématique

Face à l'incapacité de la fonction publique d'absorber les flux de chômeurs, la question d'emploi ne devrait pas être considérée comme une responsabilité exclusive de l'État, étant donné que de nombreux acteurs sont impliqués dans cette question, tels que le secteur privé, la société civile, les universités, les jeunes, etc. En effet, face à l'incapacité de la fonction publique à absorber les flux de chômage, il est essentiel d'adopter une approche collective et collaborative pour aborder la problématique de l'emploi. Toutefois, la complexité réside dans la recherche d'une politique d'emploi qui permette à l'État de contribuer à la création d'emplois sans pour autant alourdir son budget général. Il s'agit d'une combinaison de plusieurs variables qui complique la résolution de la problématique. Cela soulève plusieurs questions, telles que :

- Quelles mesures ont été prises par l'État pour faire diminuer le taux de chômage ?
- Quels sont les obstacles qui ont entravé la réussite du modèle économique adopté par le Maroc en matière d'emploi ?
- Quelles actions les pouvoirs publics ont-ils entreprises pour surmonter ces obstacles ?
- Quelles pistes de réflexion et d'amélioration peuvent contribuer à stimuler la croissance inclusive et tirer parti de ses avantages ?

En abordant ces questions de manière collaborative et en impliquant tous les acteurs concernés, il devient possible de trouver des solutions créatives et efficaces pour relever le défi de l'emploi au Maroc et favoriser une croissance économique durable.

Plan

Pour aborder cette problématique et répondre aux questions qui en découlent, nous allons procéder en trois points. Tout d'abord, nous analyserons les mesures prises par l'État marocain

pour promouvoir la croissance inclusive tout en maîtrisant la masse salariale. Ensuite, nous examinerons les obstacles qui ont entravé la réussite de ce modèle économique. Enfin, nous proposerons des pistes de réflexion et d'amélioration visant à stimuler une croissance axée sur l'emploi.

Démarche méthodologique

Ce sujet nécessite de recourir à un ensemble de méthodes et techniques complémentaires pour le traiter de manière approfondie. Dans un premier temps, il est indispensable de réaliser une analyse documentaire et d'exploiter des données numériques pour mieux comprendre le sujet. Les données sont issues principalement de rapports et de statistiques publiés par des organismes publics tels que le ministère de l'Emploi, le HCP (Haut-commissariat au Plan) et Maroc PME (Agence nationale pour la promotion de la petite et moyenne entreprise). Ensuite, il est important d'avoir une réflexion critique pour déceler les limites des **différentes** politiques d'emploi menées par les pouvoirs publics. Enfin, la recherche-action se présente comme une méthode incontournable pour produire des connaissances pratiques sur la problématique étudiée et suggérer ainsi des axes de réflexion et d'amélioration portant sur la question de l'emploi au Maroc afin d'orienter les acteurs publics dans le processus de prise de décision.

L'objectif de l'article

Cet article vise à apporter une contribution précieuse au débat sur les politiques publiques liées à l'emploi, en établissant un diagnostic des actions entreprises, des défis rencontrés et des recommandations pour aborder la question de l'emploi au Maroc. En effet, il propose une feuille de route qui permet de définir les actions nécessaires pour inscrire la politique d'emploi du pays dans une logique inclusive. L'objectif est d'identifier les mesures qui favoriseront une croissance économique durable et une réduction significative du chômage, notamment chez les jeunes et les diplômés, en prenant en compte les divers enjeux et besoins de la société marocaine.

1. Les actions engagées par les pouvoirs publics pour promouvoir la croissance inclusive et maîtriser la masse salariale.

Pour atteindre une croissance inclusive, il est essentiel de créer non seulement plus d'emplois, mais aussi des emplois de meilleure qualité qui améliorent les conditions sociales et financières des travailleurs. À cette fin, l'État marocain a entrepris de nombreuses réformes et actions visant à promouvoir une croissance économique axée sur l'emploi tout en maîtrisant la masse salariale. Ces mesures ont pour objectif de favoriser un environnement propice à la création d'emplois durables, de renforcer la compétitivité des entreprises marocaines et de soutenir les secteurs clés de l'économie. L'État cherche également à mettre en place des politiques et des incitations fiscales pour encourager l'investissement privé, notamment dans les secteurs générateurs d'emplois. Ces actions visent à garantir que la croissance économique profite à l'ensemble de la population en améliorant les opportunités d'emploi et en renforçant les conditions de travail pour tous les travailleurs. Parmi ces actions, nous pouvons citer :

1.1. La promotion de l'auto-emploi

Dans le but de lutter contre l'économie informelle et le chômage des jeunes tout en encourageant la culture entrepreneuriale, l'État marocain a introduit en 2015 le régime de l'autoentrepreneur, régi par la loi n° 114-13². Ce statut juridique permet la création et la gestion simplifiée d'une entreprise, avec une fiscalité allégée, en rassemblant divers profils tels que les chômeurs, les étudiants et les femmes. Ce concept a été importé de l'expérience française³, et se distingue par des démarches administratives simplifiées et une comptabilité allégée, tout en bénéficiant d'une protection sociale pour les autoentrepreneurs. Les caractéristiques clés du régime de l'autoentrepreneur au Maroc :

1. Simplification des formalités administratives : L'autoentrepreneur bénéficie d'une procédure de création d'entreprise simplifiée, avec des formalités allégées et un délai de création rapide.
2. Imposition forfaitaire : L'autoentrepreneur est soumis à un régime d'imposition forfaitaire simplifié, basé sur un pourcentage fixe appliqué au chiffre d'affaires réalisé. Cela évite la tenue d'une comptabilité complexe.

² La loi n° 114-13 du 19 février 2015 relative au statut de l'autoentrepreneur (Bulletin Officiel n° 6342 du 12 mars 2015) telle qu'elle a été modifiée.

³ La loi n° 2008-776 du 4 août 2008 (JORF n°0181 du 5 août 2008) telle qu'elle a été modifiée.

3. Cotisations sociales spécifiques : L'autoentrepreneur est assujéti à des cotisations sociales spécifiques, calculées en fonction du chiffre d'affaires réalisé. Ces cotisations sont généralement moins élevées que celles applicables aux autres régimes.
4. Limites de chiffre d'affaires : Le régime de l'autoentrepreneur au Maroc comporte des seuils de chiffre d'affaires à ne pas dépasser. Ces seuils varient en fonction de la nature de l'activité exercée et sont fixés par décret.

À la fin de l'année 2021, le nombre d'autoentrepreneurs enregistrés au registre national a atteint 340 000 personnes, selon Maroc PME. Le succès de cette initiative a incité le gouvernement marocain à modifier la loi régissant le statut des autoentrepreneurs en augmentant le plafond de leur chiffre d'affaires, ce qui leur permet désormais d'employer de la main-d'œuvre.

Cette mesure vise à encourager l'entrepreneuriat, à formaliser l'économie et à créer des opportunités d'emploi. Elle offre aux individus la possibilité de développer leurs propres activités économiques tout en bénéficiant d'un cadre juridique et fiscal favorable, favorisant ainsi la croissance économique et la création d'emplois.

1.2. Rendre l'économie nationale plus attractive par la fiscalité

L'État marocain a mis en œuvre diverses stratégies et politiques sectorielles visant à stimuler la création d'emplois par des acteurs privés, nationaux et internationaux. Dans cette optique, il a adopté des mesures conformes aux recommandations du FMI et de la Banque mondiale, notamment la simplification de certains impôts et taxes tels que la TVA et l'IS, ainsi que la révision de leurs taux afin de garantir la neutralité de la TVA et de rendre l'IS plus attractif pour les entreprises. Des incitations fiscales ont été accordées aux sociétés qui choisissent de s'implanter dans les zones franches, ce qui a permis d'attirer des centaines de sociétés multinationales et de créer de nombreux emplois.

Ces mesures ont pour objectif de favoriser un environnement favorable aux investissements et à la création d'emplois, en offrant des incitations fiscales attractives et en simplifiant les procédures administratives. En attirant des sociétés multinationales, le Maroc a bénéficié de transferts de technologie, de savoir-faire et d'investissements qui ont contribué à la croissance économique du pays et à la création d'emplois.

Ces entreprises internationales ont apporté des expertises et des technologies avancées, favorisant ainsi le développement de secteurs clés tels que l'industrie, les services et les nouvelles technologies.

De plus, l'installation de sociétés multinationales au Maroc a entraîné la création de partenariats locaux, stimulant ainsi l'entrepreneuriat et l'émergence de petites et moyennes entreprises (PME) locales. Ces collaborations ont favorisé les transferts de compétences et ont permis aux entreprises marocaines de se développer, de diversifier leurs activités et d'accéder à de nouveaux marchés.

En parallèle, les incitations fiscales attractives offertes aux investisseurs étrangers, telles que des exonérations fiscales, des avantages douaniers et des régimes de taxes avantageux, ont contribué à renforcer l'attractivité du Maroc en tant que destination d'investissement. Ces mesures visent à réduire les coûts opérationnels des entreprises et à encourager les investissements à long terme.

En simplifiant les procédures administratives, le Maroc a également facilité l'établissement et le fonctionnement des entreprises, tant pour les sociétés multinationales que pour les entrepreneurs locaux. Cela comprend la réduction des délais et des formalités pour la création d'entreprises, l'amélioration de l'accès aux permis et autorisations, ainsi que la mise en place de guichets uniques et de services en ligne pour faciliter les démarches administratives.

Dans l'ensemble, ces mesures visent à créer un environnement favorable aux investissements et à la création d'emplois au Maroc. En attirant des sociétés multinationales, le pays bénéficie de transferts de technologie, d'expertise et d'investissements, ce qui stimule la croissance économique, favorise le développement des entreprises locales et contribue à l'emploi et à l'amélioration des compétences au sein de la population marocaine.

1.3. Le recrutement des experts et agents par contrat

Parfois, un département ministériel assume la responsabilité de piloter un projet financé par un bailleur de fonds, qui a une durée limitée dans le temps. Plutôt que de recruter un expert de manière permanente pour gérer ce projet, ce qui entraînerait des charges financières importantes pour le budget général sur toute sa carrière, ces départements peuvent opter pour le recrutement de profils pour une période spécifique.

Afin de rationaliser davantage les recrutements dans la fonction publique sans priver pour autant l'administration publique de certains profils d'experts et d'agents dont elle a besoin, le gouvernement marocain a approuvé en 2016 le décret n° 2.15.770 Ce décret établit les conditions et modalités de recrutement par contrats dans les administrations publiques. Il offre aux ministères la possibilité de répondre à leurs besoins en compétences et de combler les

lacunes dans certaines fonctions en recrutant des experts et agents sous contrat d'une durée de deux ans renouvelable une seule fois.

En adoptant cette approche, les ministères peuvent recruter des experts ou des spécialistes pour la durée nécessaire à la mise en œuvre du projet en question. Une fois le projet terminé, il n'y a plus d'obligation de maintenir ces experts dans l'administration, ce qui permet d'éviter des coûts permanents associés à l'emploi à long terme. Cette pratique permet de mieux gérer les ressources budgétaires en allouant les fonds de manière plus efficiente, en les consacrant uniquement à des besoins temporaires spécifiques et en évitant les charges inutiles après la fin du projet. Elle offre également une flexibilité dans la gestion des ressources humaines en fonction des besoins temporaires des administrations publiques.

1.4. La digitalisation des services publics

Au fil des décennies, les autorités publiques ont été confrontées à une problématique persistante liée à la masse salariale, qui ne cessait de croître et d'exercer une pression sur le budget général. Malgré les nombreuses réformes entreprises dans ce domaine, telles que l'opération de départ volontaire de la fonction publique lancée en 2005 et ayant bénéficié à 38 591 fonctionnaires, la résolution de cette problématique est restée évasive. Plusieurs facteurs ont contribué à cette situation, notamment le dialogue social, l'avancement rapide dans les échelles et les échelons de carrière, ainsi que la prédominance du recrutement de cadres supérieurs.

Ces éléments ont alimenté la croissance de la masse salariale en créant des pressions budgétaires continues. Malgré les efforts déployés pour rationaliser les dépenses publiques liées aux salaires, l'ampleur de ces facteurs et leur impact sur la gestion de la masse salariale ont rendu difficile la maîtrise de cette situation. Les autorités ont reconnu la nécessité de trouver des solutions efficaces pour contenir la croissance de la masse salariale et garantir une gestion plus équilibrée des ressources budgétaires à long terme.

Dans ce sillage, et dans le cadre de ses efforts visant à maîtriser la masse salariale tout en capitalisant sur les avantages des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), l'État marocain a entrepris la digitalisation de nombreux services publics qui requéraient auparavant une mobilisation importante de fonctionnaires. Parmi ces services, on peut citer les systèmes d'information du ministère de l'Économie et des Finances, tels que le GID (Gestion intégrée des dépenses), le GIR (Gestion intégrée des recettes), le

BADR (Base Automatisé des Douanes en Réseau), le SIT (Système Intégré de Taxation) et d'autres encore.

Cette démarche de digitalisation des services publics vise à améliorer l'efficacité, la rapidité et la précision des processus administratifs en les rendant plus automatisés et moins dépendants d'une intervention manuelle. En réduisant la dépendance aux ressources humaines et en optimisant l'utilisation des technologies, l'État cherche à réaliser des économies de coûts tout en améliorant la qualité des services rendus aux citoyens. Cette transition vers des services publics numériques contribue ainsi à la rationalisation de la masse salariale et à une meilleure utilisation des ressources budgétaires.

Il est important de souligner que la conception et la mise en place de ces systèmes d'information représentent des investissements conséquents pour l'État. Cependant, malgré le coût initial élevé, la digitalisation des services publics présente des avantages significatifs en termes d'économies salariales et de productivité.

En automatisant les processus administratifs et en réduisant la dépendance aux ressources humaines, la digitalisation permet de réaliser des économies à long terme sur les coûts salariaux. Les tâches répétitives et manuelles sont remplacées par des systèmes informatisés, ce qui libère les fonctionnaires pour se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée. Cela peut conduire à une meilleure utilisation des ressources humaines et à une optimisation des effectifs.

De plus, la digitalisation des services publics améliore la productivité en réduisant les délais de traitement, en éliminant les erreurs humaines et en offrant un accès plus rapide et plus facile aux services pour les citoyens. Les processus dématérialisés permettent d'obtenir des résultats plus rapides et plus efficaces, ce qui se traduit par une meilleure satisfaction des usagers et une augmentation de la productivité globale.

Face à ces avantages, l'État marocain continue d'accélérer la digitalisation des autres services publics, reconnaissant ainsi le potentiel de gain de salaires et de productivité offert par cette transition numérique. Cependant, il est également essentiel de garantir la sécurité des données, la formation des fonctionnaires aux nouvelles technologies et l'accessibilité des services numériques à tous les citoyens afin de veiller à ce que cette digitalisation soit inclusive et bénéfique pour l'ensemble de la population.

2. Les obstacles ayant entravé la mise en place de ce modèle économique

Malgré les multiples actions et réformes entreprises par l'État pour atteindre une croissance inclusive, de nombreux obstacles ont entravé la mise en œuvre efficace de ces politiques publiques. Parfois, la conception et la mise en œuvre de ces politiques vont à l'encontre du paradigme de la croissance inclusive. Par conséquent, il est essentiel d'identifier et de recenser ces obstacles ainsi que les contraintes afin de promouvoir un marché du travail dynamique et inclusif. Cette démarche permettra de réévaluer les politiques publiques existantes. Les obstacles suivants se présentent :

2.1. La réalisation des projets publics coûteux mais avec faible impact sur l'emploi

Certains programmes publics mis en œuvre par l'État ou des établissements publics ont nécessité des ressources financières considérables sans pour autant générer suffisamment d'emplois. Un exemple de politique publique contradictoire avec le paradigme de la croissance inclusive est la stratégie énergétique mise en œuvre depuis 2009. Parmi ces projets, on peut citer les initiatives liées à l'énergie solaire, tels que le complexe Noor-Ouarzazate, qui a nécessité un budget dépassant 20 milliards de dirhams, mais qui n'a créé qu'environ 200 emplois permanents. D'autres projets sont également concernés par cette problématique, tels que Noor Atlas, Noor Boujdour I et II, Noor Laayoune I, Noor Midelt, Noor Tafilalet, etc. En plus du nombre insuffisant d'emplois créés par ces projets, leur impact sur le développement local des régions abritant ces complexes reste limité.

En effet, ces programmes ont été largement axés sur la production d'énergie et la transition vers des sources renouvelables, négligeant souvent les retombées socio-économiques locales. La concentration des emplois dans des postes spécialisés et techniques, ainsi que la préférence donnée à des entreprises étrangères dans la réalisation de ces projets, ont contribué à restreindre les opportunités d'emploi pour les communautés locales. Par conséquent, les régions qui accueillent ces complexes ne bénéficient pas pleinement des retombées économiques, telles que la création d'emplois durables, le développement des compétences locales et l'amélioration des infrastructures régionales.

2.2. La qualification limitée de la main-d'œuvre marocaine

Dans le but de diversifier l'économie du pays et de renforcer la contribution du secteur secondaire au PIB, l'État marocain a mis en place une politique industrielle ambitieuse,

matérialisée par le pacte national pour l'émergence industrielle signé en 2009. Cette politique vise principalement le développement de secteurs à forte valeur ajoutée, regroupés sous le nom de "Métiers mondiaux du Maroc" (MMM), tels que l'offshoring, l'automobile, l'aéronautique, l'électronique, et bien d'autres. À travers cette démarche, le Royaume cherche à renforcer son secteur industriel, à accroître sa compétitivité et à créer des emplois de qualité.

L'implantation de ces métiers a exigé l'établissement de sociétés multinationales sur le territoire marocain, ce qui a conduit le gouvernement marocain à entreprendre diverses actions pour les attirer. Néanmoins, les lacunes en termes de qualification de la main-d'œuvre marocaine et la prévalence de la langue française chez les diplômés marocains, ont eu un impact négatif sur la mise en œuvre de cette stratégie, limitant ainsi son efficacité en matière de création d'emplois.

2.3. La persistance des disparités spatiales

La promotion de la croissance inclusive et de la création d'emplois se heurte continuellement aux disparités spatiales entre les régions du Royaume. Les enquêtes menées par le HCP ont révélé que de nombreux jeunes marocains rencontrent des difficultés pour trouver un emploi dans leur région, ce qui les oblige à se déplacer vers d'autres villes, principalement le long de l'axe Tanger-Casablanca. Cela entraîne des charges supplémentaires pour ces demandeurs d'emploi. Il est important de souligner que la persistance de ces disparités spatiales contribue à l'aggravation des inégalités sociales en raison de la répartition inéquitable de la création d'emplois et des taux de chômage élevés dans certaines régions.

Les régions les plus touchées sont souvent celles qui présentent déjà des défis structurels tels que le manque d'infrastructures, l'accès limité à l'éducation et à la formation professionnelle, ainsi que des activités économiques moins diversifiées.

2.4. Le faible esprit d'auto-entrepreneuriat chez les jeunes

Les études menées auprès des jeunes étudiants et des récents diplômés ont révélé que la grande majorité d'entre eux expriment leur préférence pour l'intégration de la fonction publique ou le travail au sein d'entreprises, plutôt que de se lancer dans leurs propres projets. Ce constat soulève la question du faible esprit d'entrepreneuriat chez les jeunes et soulève des interrogations quant à l'efficacité des mesures encouragées pour promouvoir l'auto-emploi au Maroc, ainsi que sur le rôle des organismes publics chargés de cette mission, tels que

l'ANAPEC (Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences), l'OFPPPT (Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail).

Cette préférence pour la sécurité de l'emploi et la stabilité offerte par la fonction publique ou les grandes entreprises peut être attribuée à plusieurs facteurs. Tout d'abord, la perception générale de l'auto-emploi comme étant risqué et incertain, avec des difficultés financières et administratives. De plus, le manque de confiance dans les compétences entrepreneuriales et le manque d'accès au financement bancaire et à un soutien adéquats peuvent également dissuader les jeunes de se lancer dans l'entrepreneuriat.

Cette lacune appelle une révision urgente du cadre de gouvernance régissant l'auto-emploi au Maroc.

2.5. L'absence d'une politique publique intégrée en matière d'emploi

D'après le rapport du nouveau modèle de développement, il est constaté que les politiques publiques sectorielles au Maroc sont caractérisées par un manque d'intégrité et de convergence. Cela se manifeste notamment dans la façon dont la question de l'emploi est traitée, avec chaque département préparant ses propres stratégies et programmes sans une coordination adéquate ni une implication des autres acteurs concernés par l'emploi dans le processus de conception et de mise en œuvre de la politique.

Cette fragmentation dans l'élaboration des politiques publiques relatives à l'emploi engendre plusieurs problèmes. Tout d'abord, cela crée un manque de cohérence et de complémentarité entre les différentes initiatives mises en place par les ministères, ce qui nuit à l'efficacité globale des politiques d'emploi. De plus, cette approche cloisonnée limite l'implication des acteurs concernés tels que les syndicats, les organisations professionnelles, les chambres de commerce et d'industrie, et les institutions de formation professionnelle.

L'absence d'une vision globale et intégrée de l'emploi au niveau sectoriel se traduit également par des lacunes dans l'identification et la résolution des problèmes transversaux liés à l'employabilité, à la formation professionnelle, à l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail, et à la promotion de l'entrepreneuriat. Les politiques sectorielles sont souvent développées de manière isolée, sans une prise en compte suffisante des interactions et des interdépendances avec d'autres secteurs.

Ainsi, il est impératif de repenser le cadre de gouvernance des politiques publiques liées à l'emploi au Maroc. Une approche plus intégrée et coordonnée est nécessaire pour assurer une

vision d'ensemble, favoriser la convergence des objectifs et des actions, et encourager la participation de tous les acteurs concernés. Cela nécessite une meilleure coordination interministérielle, une consultation régulière des parties prenantes et une planification stratégique transversale qui tienne compte des spécificités et des interrelations entre les différents secteurs de l'économie.

2.6. Les effets de la pandémie sur l'économie nationale et mondiale

La crise de la COVID-19 et les mesures sanitaires associées ont créé des difficultés pour la croissance économique basée sur l'emploi, tant au Maroc qu'ailleurs. En effet, la pandémie a entraîné une diminution de la demande et de la consommation des ménages, ce qui a conduit à une interruption ou à un ralentissement de l'activité économique. De plus, la part des revenus allouée au travail (sous forme de salaires) a tendance à diminuer, ce qui aggrave encore la situation sur le marché du travail.

Le marché du travail a été fortement touché par des vagues massives de licenciements, et il continue de subir les conséquences de la pandémie, telles que la destruction d'emplois, une diminution du volume horaire de travail et une augmentation du chômage.

La crise sanitaire a donc exacerbé les défis déjà présents sur le marché du travail, créant ainsi une situation difficile pour de nombreux travailleurs et chercheurs d'emploi. Les perturbations économiques causées par la pandémie ont mis en évidence la nécessité de politiques et de mesures de relance ciblées pour soutenir la reprise de l'activité économique et la création d'emplois.

Selon le HCP, l'économie nationale a perdu 432 000 postes d'emploi en 2020 contre une création de 165 000 postes en 2019. Le chômage s'établit à 1 429 000 personnes au niveau national, faisant passer le taux de chômage de 9,2 % à 11,9 % durant la même période. Ces chiffres témoignent l'ampleur des effets néfastes de la pandémie sur le marché d'emploi.

Pour atténuer ces effets, le gouvernement a mis en place plusieurs mesures visant à atténuer l'impact sur les employés et les employeurs (entreprises) en fournissant un soutien financier. Cependant, en raison de la pression financière exercée sur les ressources publiques et de l'incapacité de l'État à fournir un soutien financier à tous les acteurs privés et publics touchés par la pandémie, ce soutien a été limité dans le temps. Cette situation est survenue dans un contexte de chute des recettes fiscales et d'augmentation des dépenses publiques.

Ainsi, bien que des mesures aient été prises pour atténuer les conséquences de la crise sur le marché du travail, il est important de noter que ces mesures ont été soumises à des contraintes budgétaires et ne pouvaient pas couvrir tous les acteurs affectés. La pression financière exercée sur les finances publiques a rendu difficile la fourniture d'un soutien financier continu à tous les employés et employeurs touchés.

2.7. La faible contribution du secteur privé dans l'investissement

Au Maroc, l'État demeure le principal investisseur avec une allocation de 245 milliards de dirhams pour l'année 2022, représentant ainsi 20 % du PIB⁴. Cela ne reflète pas seulement l'importance de l'État, mais également la faible contribution du secteur privé à la dynamique de développement du pays. En effet, des efforts significatifs doivent encore être déployés dans le secteur privé marocain, qui n'a pas été en mesure de contribuer de manière adéquate à la création d'emplois.

Cette situation peut s'expliquer par divers facteurs, notamment la pression fiscale élevée comparée à d'autres pays, ainsi que les coûts élevés d'accès aux terrains, ce qui limite la capacité des acteurs privés à développer leurs activités et à générer des emplois.

La pression fiscale élevée peut dissuader les entreprises de prendre des risques et d'investir davantage dans leurs activités. Elle peut également réduire leur marge bénéficiaire, limitant ainsi leurs capacités d'embauche et de croissance. De plus, l'accès coûteux au foncier constitue un obstacle majeur pour les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises qui ont souvent des ressources financières limitées. Cela limite leur capacité à développer leurs infrastructures, à étendre leurs activités et à créer des emplois.

2.8. La performance limitée du secteur financier

Le secteur bancaire au Maroc se distingue par la présence d'un nombre important de sociétés de financement et de banques, ce qui limite son caractère oligopolistique. Cependant, les entreprises du secteur privé, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME), rencontrent des difficultés pour accéder au financement nécessaire à leurs activités et à leurs projets d'expansion.

Plusieurs facteurs contribuent à ces difficultés. Tout d'abord, les taux d'intérêt pratiqués par les banques au Maroc restent élevés par rapport à d'autres pays, ce qui rend le coût du crédit plus

⁴ Rapport accompagnant le projet de loi de finances 2022, sur les investissements publics.

élevé pour les emprunteurs. Cette situation peut décourager les entreprises, en particulier les PME qui disposent de ressources financières limitées, à investir et à développer leurs activités. De plus, la Bourse de Casablanca, en tant que plateforme de financement, ne parvient pas à mobiliser suffisamment de capitaux pour répondre aux besoins de financement des entreprises. Cela peut être attribué à divers facteurs, tels que le manque d'intérêt des investisseurs, la faible liquidité du marché boursier et le manque de diversification des instruments financiers proposés.

Un autre facteur limitant l'efficacité du secteur bancaire dans le financement et l'accompagnement des entreprises est la faible bancarisation au Maroc. De nombreuses personnes et entreprises n'ont pas accès aux services bancaires de base, ce qui limite leur capacité à bénéficier de financements adaptés à leurs besoins. La faible bancarisation peut être due à plusieurs raisons, telles que l'éloignement des zones rurales, le manque d'éducation financière et les contraintes réglementaires.

3. Pistes de réflexions pour stimuler la croissance inclusive au Maroc

Le marché d'emploi au Maroc connaît de nombreuses insuffisances et failles, et ce malgré les multiples actions publiques prises pour y remédier. La refonte du marché est devenue une véritable urgence qui nécessite l'implication de tous les acteurs pour stimuler une croissance inclusive. À cet effet, nous pouvons citer certaines recommandations et pistes de réflexions et d'amélioration pouvant contribuer à ce débat.

Le marché de l'emploi au Maroc présente de nombreuses lacunes et déficiences, malgré les mesures prises par les autorités pour y remédier. Il est devenu urgent de repenser ce marché et de mobiliser tous les acteurs afin de favoriser une croissance inclusive. À cet égard, voici quelques recommandations et idées d'amélioration qui peuvent contribuer à alimenter ce débat.

3.1. Assurer la convergence des politiques et stratégies d'emploi

Pour favoriser une croissance économique à forte intensité d'emploi, il est primordial de reconnaître que la question de l'emploi ne peut être résolue uniquement par un acteur public isolé ou une politique publique spécifique. Au contraire, elle doit être considérée comme une préoccupation transversale qui nécessite la collaboration et l'implication de tous les acteurs pertinents.

L'État a un rôle crucial à jouer en créant un environnement favorable à la création d'emplois. Cela implique la mise en place de politiques macroéconomiques saines, telles que la stabilité monétaire, la maîtrise de l'inflation et la promotion d'un climat des affaires attractif pour les investisseurs. Ces mesures contribuent à stimuler la croissance économique globale, qui à son tour crée des opportunités d'emploi.

Cependant, l'État ne peut agir seul. Il est nécessaire d'impliquer activement les acteurs du secteur privé, les organisations de la société civile, les institutions éducatives et les partenaires sociaux. Par exemple, les entreprises peuvent jouer un rôle clé en créant des emplois durables et en investissant dans la formation et le développement des compétences. Les universités peuvent adapter leurs programmes pour répondre aux besoins du marché du travail et favoriser la transition des étudiants vers l'emploi.

De plus, une approche holistique de la question de l'emploi exige une coordination efficace entre les différents ministères et organismes gouvernementaux. Cela permet de s'assurer que les politiques et les programmes sont alignés, cohérents et complémentaires, en mettant l'accent sur la création d'emplois décents, l'élimination des discriminations sur le marché du travail et la promotion de l'entrepreneuriat.

Enfin, il est important d'encourager la participation active de la société civile et des organisations syndicales dans le processus de prise de décision et la mise en œuvre des politiques liées à l'emploi. Leurs perspectives et leurs connaissances sont essentielles pour garantir que les politiques répondent aux besoins réels des travailleurs et des demandeurs d'emploi, en favorisant une croissance inclusive et équitable.

Pour promouvoir une croissance économique à forte intensité d'emploi, il est essentiel de considérer la question de l'emploi comme une préoccupation globale qui nécessite la collaboration et l'engagement de tous les acteurs pertinents. Une approche intégrée, impliquant à la fois le secteur public, le secteur privé, les organisations de la société civile et les partenaires sociaux, permettra de créer un marché du travail dynamique, inclusif et propice à l'épanouissement de tous.

3.2. Revoir le dispositif de gouvernance régissant la question d'emploi

Il est essentiel que les pouvoirs publics au Maroc améliorent le cadre de gouvernance des établissements et organismes publics (EEP) tels que les universités, l'ANAPEC, l'OFPPPT, etc., qui sont chargés de la question de l'emploi. L'objectif est d'assurer une meilleure cohérence

entre leurs actions et une utilisation efficace des ressources et moyens mobilisés, tout en évitant les chevauchements de missions entre ces acteurs.

Une gouvernance améliorée au sein de ces EEP implique plusieurs mesures. Tout d'abord, il est crucial de clarifier les rôles et les responsabilités de chaque entité afin d'éviter les redondances et les chevauchements. Il est important de définir des domaines d'intervention spécifiques pour chaque acteur, en veillant à ce qu'ils se complètent mutuellement et travaillent de manière coordonnée.

Ensuite, il est nécessaire de renforcer la coordination et la communication entre les différentes entités. Cela peut se faire par le biais de la mise en place de mécanismes de partage d'informations, de réunions régulières et de collaborations conjointes. L'objectif est de créer un échange fluide d'expériences, de bonnes pratiques et de données, ce qui permettra une meilleure prise de décision et une utilisation plus efficace des ressources disponibles.

Par ailleurs, il est important de mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation pour évaluer l'efficacité des actions entreprises par chaque entité. Cela permettra d'identifier les domaines qui nécessitent des améliorations, d'ajuster les stratégies et de maximiser l'impact des initiatives mises en œuvre.

Enfin, il est crucial d'assurer la transparence et la reddition de comptes au sein de ces EEP. Cela implique la mise en place de mécanismes de contrôle et de supervision, ainsi que la promotion de bonnes pratiques en matière de gouvernance. Une plus grande transparence permettra de renforcer la confiance des parties prenantes, de prévenir les abus et de garantir une gestion efficace des ressources.

En résumé, l'amélioration du cadre de gouvernance au sein des EEP au Maroc est essentielle pour assurer une meilleure cohérence entre leurs actions pour une utilisation efficace des ressources et en évitant des chevauchements de missions. Une gouvernance améliorée favorisera une collaboration plus étroite, une meilleure coordination et une utilisation plus efficace des ressources disponibles pour résoudre les problématiques liées à l'emploi de manière plus efficace et efficiente.

3.3. Accompagner les porteurs de projets

Il est crucial d'assurer un accompagnement adéquat aux jeunes, qu'ils soient issus de petites et moyennes entreprises, de jeunes entreprises ou qu'ils soient porteurs de projets, afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail et garantir la réussite de leurs initiatives, notamment durant les premières phases. En effet, face à l'incapacité des universités publiques à répondre actuellement aux exigences du marché de l'emploi, les diplômés se trouvent souvent démunis pour monter un projet et en assurer sa réalisation. C'est pourquoi il est primordial de mobiliser les institutions publiques concernées par l'emploi, notamment l'ANAPEC et l'OFPPT, afin de soutenir ces porteurs de projets et de réduire le taux élevé de mortalité des entreprises. Une enquête réalisée par le centre régional d'investissement de Casablanca en collaboration avec la Banque mondiale révèle que seules 51 % des entreprises créées entre 2003 et 2015 sont encore en activité. Cette situation préoccupante confirme l'importance cruciale de l'accompagnement lors de la création et du démarrage d'une entreprise, dans le but d'aider les jeunes à réussir leur transition des études au marché du travail.

3.4. Développer le système éducatif

Investir dans le capital humain, en particulier dans les jeunes, est un élément essentiel pour promouvoir une croissance inclusive et accélérer l'émergence économique d'un pays. Les recherches et les analyses menées par les institutions financières internationales ont clairement démontré l'existence de liens forts entre la qualité du système éducatif et la performance du marché du travail, en particulier en ce qui concerne la qualité de l'emploi et l'esprit d'entrepreneuriat.

Dans ce contexte, il est impératif que les autorités marocaines entreprennent des réformes plus profondes du système éducatif national et responsabilise l'ensemble des acteurs, qu'ils soient étatiques, privés, ou issus de la sphère familiale, sur l'importance de mettre l'école au service du développement de notre pays. En effet, la politique éducative joue un rôle de locomotive pour l'ensemble des autres politiques publiques.

Pour atteindre cet objectif, il est essentiel de renforcer la qualité de l'éducation en améliorant les programmes d'études, la formation des enseignants et l'accès à des ressources pédagogiques modernes. Il est également nécessaire de mettre l'accent sur le développement des compétences

transversales telles que la créativité et la communication, qui sont essentielles pour répondre aux besoins du marché du travail en constante évolution.

De plus, il est crucial d'encourager l'entrepreneuriat et l'esprit d'initiative chez les jeunes dès le système éducatif, en leur fournissant les connaissances, les compétences et les opportunités nécessaires pour créer et développer leurs propres entreprises. Cela peut être réalisé grâce à des programmes de sensibilisation à l'entrepreneuriat, des formations spécifiques et des partenariats avec le secteur privé.

Enfin, une coordination étroite entre les différentes parties prenantes, y compris les institutions gouvernementales, les entreprises, les familles et la société civile, est essentielle pour assurer une mise en œuvre efficace des réformes éducatives. Il est crucial de créer un environnement propice à l'échange de bonnes pratiques, à la collaboration et à la mobilisation de toutes les ressources nécessaires pour soutenir le développement du capital humain.

En reconnaissant le lien crucial entre la qualité du système éducatif et la performance du marché du travail, le gouvernement marocain doit s'engager dans des réformes approfondies du système éducatif national et mobiliser tous les acteurs concernés afin de mettre l'éducation au service du développement du pays. En investissant dans le capital humain des jeunes et en favorisant l'esprit d'entrepreneuriat, le Maroc peut renforcer sa croissance économique de manière inclusive et durable.

3.5. Les formations et l'appui financier

Il existe deux principaux mécanismes pour aider les personnes qui ont perdu leur emploi à en trouver un nouveau : l'octroi d'une subvention financière et la proposition de formations visant à développer leurs compétences afin qu'ils puissent saisir de nouvelles opportunités. Dans cette optique, l'État marocain a mis en place en 2015 une indemnité mensuelle d'une durée pouvant aller jusqu'à 6 mois pour les salariés qui ont perdu involontairement leur emploi et qui sont activement à la recherche d'un nouvel emploi.

Cependant, les conditions requises pour bénéficier de cette indemnité sont souvent considérées comme trop restrictives, privant ainsi de nombreux salariés de cette aide financière. Il est donc nécessaire de revoir le cadre réglementaire régissant cette indemnité afin de réduire les

conditions exigées et de soutenir les demandeurs d'emploi dans leur réintégration sur le marché du travail.

En assouplissant les critères d'éligibilité, davantage de personnes pourraient bénéficier de cette indemnité, ce qui contribuerait à atténuer les difficultés financières qu'elles rencontrent pendant leur recherche d'emploi. De plus, il est important de prendre en compte les besoins spécifiques de chaque individu en matière de formation et de développement des compétences. En proposant des programmes de formation adaptés, les demandeurs d'emploi pourraient acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux exigences du marché du travail actuel et futur.

En révisant le cadre régissant cette indemnité et en investissant dans des formations ciblées, l'État peut jouer un rôle crucial dans le soutien des demandeurs d'emploi, en leur offrant à la fois une aide financière temporaire et les moyens de renforcer leurs compétences professionnelles. Cela favoriserait leur réintégration rapide et réussie sur le marché du travail.

Il est également important de souligner que ces mesures doivent être accompagnées d'efforts continus visant à favoriser la création d'emplois durables et de qualité, afin de garantir des opportunités d'emploi stables et rémunératrices pour ceux qui sont en recherche active. L'ensemble de ces initiatives contribuerait à soutenir les demandeurs d'emploi et à favoriser leur transition vers de nouvelles opportunités professionnelles.

3.6. Maintenir les talents dans le pays pour s'y développer.

Le Maroc doit augmenter ses investissements dans le développement de son capital humain afin d'encourager les talents à s'installer dans le pays et de tirer parti de leur expertise pour créer de la richesse. En mobilisant des individus hautement qualifiés et en facilitant leur accès au financement, ces talents ont le potentiel de créer des entreprises et d'offrir des emplois aux jeunes. Le niveau d'éducation joue un rôle crucial dans le développement d'une société et dans le renforcement de son économie, en la rendant compétitive et solide.

Il est important de souligner que des enquêtes menées dans des pays développés par l'OCDE ont révélé que les entreprises fondées par des individus hautement qualifiés présentent un taux de mortalité très bas. Cette situation s'explique par leur capacité à mettre en œuvre leurs connaissances pour créer une valeur ajoutée dans leurs activités.

3.7. Impliquer les universités dans la question d'emploi

Les universités publiques doivent revoir leurs méthodes d'enseignement afin de favoriser le développement de l'esprit entrepreneurial chez les jeunes étudiants et de leur fournir les compétences nécessaires pour s'intégrer facilement sur le marché du travail. Il est essentiel d'offrir à un plus grand nombre d'étudiants la possibilité d'acquérir une solide formation de base, tout en adaptant l'offre de formation aux exigences du marché de l'emploi.

Les évolutions actuelles du marché du travail au Maroc et les priorités futures demandent aux universités de jouer un rôle plus actif dans le domaine de l'emploi, au lieu de rester des acteurs passifs incapables d'appréhender les principales tendances du marché du travail.

3.8. Faciliter l'accès au financement

Pour stimuler l'économie nationale et promouvoir la croissance, il est crucial que les pouvoirs financiers au Maroc fournissent des efforts supplémentaires. Cela implique de mettre en place des conditions appropriées pour attirer les investisseurs et faciliter leurs activités. Une des mesures clés consiste à maintenir des taux d'intérêt bas et compétitifs. Des taux d'intérêt plus bas incitent les entreprises à emprunter pour financer leurs projets, ce qui favorise l'expansion économique et encourage l'investissement.

Parallèlement, les garanties exigées aux entreprises pour l'obtention de financement doivent être allégées. Les garanties jouent un rôle essentiel dans la sécurité des prêts accordés, mais des exigences excessives peuvent décourager les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME) et les autoentrepreneurs, qui peuvent avoir des difficultés à fournir des garanties importantes. En réduisant ces exigences, les pouvoirs financiers peuvent faciliter l'accès au financement et encourager l'investissement des acteurs économiques.

De plus, il est nécessaire d'assurer une souplesse dans le traitement des demandes de crédit par les PME et les autoentrepreneurs. Les processus complexes et les délais de traitement prolongés peuvent constituer des obstacles significatifs pour ces acteurs économiques. En simplifiant et en accélérant les procédures, les acteurs financiers peuvent faciliter l'accès des PME et des autoentrepreneurs aux crédits, leur permettant ainsi de développer leurs activités, de créer des emplois et de contribuer à la croissance économique du pays.

À vrai dire, en maintenant des taux d'intérêt bas, en assouplissant les garanties exigées et en facilitant le traitement des demandes de crédit, les pouvoirs financiers au Maroc peuvent créer un environnement propice à l'investissement, stimuler l'économie nationale et encourager la croissance. Cela pourrait impliquer la mise en œuvre de politiques favorisant la concurrence dans le secteur bancaire, la promotion de l'éducation financière, la simplification des procédures d'ouverture de compte bancaire et le renforcement de l'inclusion financière. Cela favorisera la création d'emplois, renforcera le secteur des PME et promouvra le développement économique global du pays.

En résumé, en encourageant l'accès au financement pour les entreprises, en particulier les PME, le Maroc peut favoriser leur croissance, stimuler l'innovation et créer davantage d'emplois. Il est donc essentiel de promouvoir un environnement financier favorable, où les entreprises ont accès à des financements abordables et adaptés à leurs besoins, afin de dynamiser le secteur privé et favoriser le développement économique du pays.

3.9. Atténuer les disparités spatiales

Pour atténuer les disparités spatiales, il est nécessaire de mettre en place des politiques et des mesures ciblées visant à promouvoir le développement économique et la création d'emplois dans les régions défavorisées. Il est essentiel de prendre en compte ces disparités lors de la formulation de politiques économiques et d'initiatives de création d'emplois afin de promouvoir un développement plus équilibré à travers tout le pays. La compréhension des causes profondes de ces disparités et de leurs impacts socio-économiques est cruciale pour élaborer des solutions adaptées qui visent à réduire les écarts régionaux en matière d'opportunités économiques et d'emploi. Cela peut inclure des investissements dans les infrastructures, l'amélioration de l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, ainsi que des incitations pour encourager l'établissement d'entreprises et d'activités économiques dans ces régions. Il est également crucial de renforcer la coordination et la coopération entre les différentes parties prenantes, y compris les gouvernements locaux, les acteurs économiques et la société civile, afin de mettre en œuvre des stratégies cohérentes et durables pour réduire les disparités spatiales et promouvoir une croissance inclusive à travers tout le pays.

Conclusion

La réussite des politiques publiques en matière d'emploi et la promotion d'une croissance inclusive nécessitent avant tout une volonté politique ferme et déterminée. Pour atteindre ces objectifs, il est crucial de coordonner les actions entreprises, d'intégrer tous les acteurs pertinents et de réformer le cadre de gouvernance de l'emploi.

La convergence des actions est essentielle pour éviter les efforts fragmentés et favoriser une approche globale et cohérente. Il est important de mettre en place des mécanismes de coordination et de collaboration entre les différentes institutions et parties prenantes impliquées dans la promotion de l'emploi. Cela permettra de maximiser l'efficacité des politiques mises en œuvre et de créer des synergies positives.

L'intégration des acteurs est un autre élément clé pour assurer le succès des politiques d'emploi. Cela implique de mobiliser et d'engager tous les acteurs pertinents, tels que les gouvernements, les entreprises, les syndicats, les organisations de la société civile et les institutions éducatives. En favorisant la participation active de chacun, il est possible de bénéficier de leurs expertises, de leurs ressources et de leurs perspectives diverses, ce qui renforce la pertinence et l'efficacité des politiques d'emploi.

En outre, la réforme du dispositif de gouvernance de l'emploi est cruciale pour créer un cadre propice à la réalisation des objectifs visés. Cela peut impliquer la mise en place de politiques et de réglementations favorables à l'emploi, la simplification des procédures administratives, la transparence dans les processus de recrutement et la lutte contre la corruption. Une gouvernance solide et transparente dans le domaine de l'emploi contribue à renforcer la confiance des acteurs et à garantir l'équité et l'égalité des chances pour tous les chercheurs d'emploi.

Enfin, le nouveau modèle de développement exige une attention particulière à l'inclusion des jeunes sur le marché du travail. Les jeunes représentent une ressource importante pour le développement économique et social, et leur intégration dans l'emploi est essentielle pour assurer un avenir durable. Il est donc crucial de mettre en place des mesures spécifiques visant à faciliter l'accès des jeunes au marché du travail, telles que des programmes de formation adaptés, des incitations à l'entrepreneuriat et des politiques favorisant l'emploi des jeunes.



BIBLIOGRAPHIE

- Rapports du HCP et Maroc PME ;
- Rapports de la Banque mondiale et l'OCDE ;
- Rapport de la Fondation européenne pour la formation (ETF) « Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail au Maroc », 2015 ;
- Stratégie Nationale pour l'Emploi du Maroc 2015-2025.